

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 13. Oktober 2005
17 Uhr

Dr. Harald Wanhöfer
Richter am
Arbeitsgericht München

„Betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsansprüche“

Betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsansprüche

Einführung

A. Unterlassungsansprüche des Betriebsrates gegen den Arbeitgeber

I. Im BetrVG ausdrücklich normierte Unterlassungsansprüche

1. Unterlassungsanspruch aus § 23 Abs. 3 BetrVG

- „Verpflichtung aus diesem Gesetz“
- „Grober Verstoß“: Objektiv erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung, wobei es auf ein Verschulden nicht ankommt; auch eine einmalige Pflichtverletzung kann einen groben Verstoß darstellen (grober Verstoß wird häufig verneint, etwa bei rechtlich nicht einfach gelagertem Sachverhalt, vgl. etwa BAG vom 29.02.2000, NZA 2000, S. 1066)
- Gefahr der Wiederholung (als Voraussetzung str. – offen gelassen in BAG vom 29.02.2000, NZA 2000, S. 1066)

2. § 98 Abs. 5 BetrVG

3. § 74 Abs. 2 BetrVG

II. Unterlassungsanspruch aus einer Betriebsvereinbarung

(korrespondiert zur Durchführungspflicht nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG)

vgl. BAG vom 29.04.2004, NZA 2004, S. 670; hier leitet das BAG als Ausfluss des Unterlassungsanspruchs auch eine aktive Einwirkungspflicht ab:

„Eine Unterlassungsverpflichtung ist aber nicht notwendig darauf beschränkt, bestimmte eigene Handlungen zu unterlassen. Sie kann vielmehr auch bedeuten, dass der Verpflichtete innerhalb seines Organisationsbereichs aktiv auf Dritte einwirken muss, um den Eintritt eines bestimmten Erfolges zu verhindern“

(vgl. hierzu auch BAG vom 29.09.2004, NZA 2005, S. 313)

III. Sog. allgemeiner Unterlassungsanspruch

1. Bedürfnis für Unterlassungsanspruch außerhalb der Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG ?
2. Vorbeugender Rechtsschutz im Zivilrecht
3. Allgemeiner Unterlassungsanspruch im Bereich der Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG - **soziale Angelegenheiten**

Antragsbeispiel:

„Der Beteiligten zu 2 wird aufgegeben, die Anordnung von Überstunden in Form von Sonderschichten zu unterlassen, sofern hierzu der Betriebsrat seine Zustimmung nicht erteilt hat oder die Anordnung von Überstunden durch die Einigungsstelle nicht beschlossen worden ist.

- a) Zwischenzeitlich in ständiger Rechtsprechung anerkannt (grundlegend BAG vom 03.05.1994, NZA 1995, S. 40; bestätigt gegen Kritik im Schrifttum durch BAG vom 23.07.1996, NZA 1997, S. 274)
 - b) Sonderproblem: Verletzung von Mitbestimmungsrechten und hieraus folgender Unterlassungsanspruch bei Vorgaben eines Dritten (Kundenbetrieb) (vgl. BAG vom 27.01.2004, NZA 2004, S. 556)
4. Unterlassungsanspruch bei **Betriebsänderungen** (§§ 111 ff BetrVG)

Antragsbeispiel:

„Der Beteiligten zu 2 wird im Wege der einstweiligen Verfügung aufgegeben, im Rahmen der geplanten Betriebsänderung in Form der Betriebsstilllegung die Kündigung der Arbeitnehmer ... (Namensliste) ... zu unterlassen, bis die Verhandlungen über einen Interessenausgleich entsprechend §§ 111 iVm 112 Abs. 1 und 2 BetrVG ggf. einschließlich der Verhandlungen in der Einigungsstelle abgeschlossen oder gescheitert sind.“

- a) Nach wie vor in Instanzrechtsprechung und Schrifttum heftig umstritten (Überblick über den Meinungsstand beispielsweise in Richardi/Annuß, BetrVG, 9. Auflage, Rn 166 ff.)

b) Neuere Gesichtspunkte:

- Keine Regelung des Unterlassungsanspruchs im Rahmen der Novellierung des BetrVG 2001 (nach LAG Sachsen-Anhalt vom 30.11.2004, 11 TaBV 18/04 steht dem Unterlassungsanspruch nunmehr der erkennbare Wille des Gesetzgebers entgegen; verneinend nunmehr auch Fitting u. a. , BetrVG, 22. Aufl., § 111 Rn. 135 entgegen dem noch in der Voraufgabe vertretenen Ergebnis; kritisch zu diesem Argument Richardi/Annauß, BetrVG, 9. Auflage, § 111 Rn 168.
- Richtlinienkonforme Auslegung wegen Art. 2 und Art. 6 der Richtlinie 98/59/EG vom 20.07.1998
„Massenentlassungsrichtlinie“:
„Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass den Arbeitnehmervertretern und/oder den Arbeitnehmern administrative und/oder gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen gemäß dieser Richtlinie zur Verfügung stehen“
vgl. hierzu EuGH vom 27.01.2005 (C – 188/03) ibs. Nrn. 40 – 45

Nach LAG München vom 27.06.2005, (5 TaBV 46/05) ist eine Verletzung der Verhandlungspflicht mit dem Betriebsrat durch § 113 Abs. 3 BetrVG ausreichend sanktioniert

5. Unterlassungsanspruch bei **personellen Einzelmaßnahmen** (§§ 99 ff. BetrVG)

Antragsbeispiel:

„Der Beteiligten zu 2 wird aufgegeben es zu unterlassen, Einstellungen vorzunehmen, ohne zuvor die Zustimmung des Betriebsrates eingeholt zu haben bzw. die Zustimmung des Betriebsrates ersetzen zu lassen, sofern die Beteiligte zu 2 die Einstellung nicht als vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 Abs. 1 BetrVG durchführt und das Verfahren nach § 100 Abs. 2 BetrVG einhält

- a) str., vgl. etwa Fitting u.a. BetrVG, 22. Auflage, § 98 Rn 241a, offen gelassen in BAG vom 06.12.1994, NZA 1995, S. 488

im Vordergrund steht sicherlich der Anspruch des Betriebsrates auf Aufhebung der personellen Maßnahme nach § 101 BetrVG

- b) Sonderproblem Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes, § 103 Abs. 3 BetrVG (vgl. LAG Berlin vom 22.12.2004, 9 TaBV 2175/04: § 101 BetrVG analog; allgemeiner Unterlassungsanspruch offen gelassen)

6. Kein allgemeiner Unterlassungsanspruch aus:

- § 75 Abs. 2 BetrVG
- § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
(BAG vom 27.01.2004, NZA 2004, S. 556)
- § 90 BetrVG
(LAG Nürnberg vom 04.02.2003, 6 TaBV 39/01)

7. Allgemeine Voraussetzungen eines Unterlassungsanspruchs

- Stattgefunden oder unmittelbar drohender Verstoß gegen ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 BetrVG
- Bei stattgefundenem Verstoß Gefahr der Wiederholung (vgl. BAG vom 29.02.2000, NZA 2000, S. 1066: „Erforderlich ist eine ernsthafte, sich auf Tatsachen gründende Besorgnis weiterer Eingriffe zur Zeit der letzten mündlichen Verhandlung. Dafür besteht allerdings grundsätzlich eine tatsächliche Vermutung, es sei denn, dass z. B. die tatsächliche Entwicklung einen neuen Eingriff unwahrscheinlich macht“).

IV. Verfahrensrechtliche Fragen

1. Antragsformulierung

a) Bestimmtheitserfordernis (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO – Zulässigkeitsfrage)

Der Antrag muss so bestimmt sein, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann. Im Falle einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung muss für den in Anspruch genommenen Beteiligten eindeutig erkennbar sein, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzunehmen oder zu unterlassen hat, darf grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden.

(vgl. BAG vom 29.04.2004, NZA 2004, S. 670; - auch eine nicht hinreichend bestimmte Einschränkung kann zur Unbestimmtheit führen, BAG vom 29.09.2004, NZA 2005, S. 313)

b) Globalantrag (Begründetheitsfrage)

Ist der Unterlassungsantrag des Betriebsrates so weit gefasst, dass er viele denkbare künftige Fallgestaltungen betrifft, ist er insgesamt unbegründet, wenn nicht in allen diesen Fällen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht (BAG vom 03.05.1994, NZA 1995, S. 40; BAG vom 06.12.1994, NZA 1995, S. 488).

2. Beteiligte (§ 83 Abs. 3 ArbGG)

Im Gemeinschaftsbetrieb alle Arbeitgeber, selbst wenn nur einer vom Betriebsrat in Anspruch genommen wird

(vgl. BAG vom 26.10.2004, NZA 2005, S. 538)

3. Vollstreckung

- a) Bei Anspruch aus § 23 Abs. 3 BetrVG hier spezielle Regelung in den Sätzen 2 bis 5
- b) Vollstreckung des allgemeinen Unterlassungsanspruchs aus § 85 Abs. 1 ArbGG iVm § 890 ZPO; die Obergrenze nach § 23 Abs. 3 Satz 5 BetrVG für ein Ordnungsgeld (€ 10.000,-) ist zu beachten (BAG vom 27.01.2004, NZA 2004, S. 556)

4. Einstweilige Verfügung

§ 85 Abs. 2 ArbGG iVm §§ 935, 938, 940 ZPO

Fitting u. a., (§ 111 BetrVG Rn. 138) schlagen zur Sicherstellung des Verhandlungsanspruchs des Betriebsrates bei Betriebsänderungen in geeigneten Fällen ein zeitweiliges Verbot der Durchführung der Betriebsänderung nach §§ 935, 938 Abs. 2 ZPO vor; so jetzt auch ArbG Hamburg vom 06.01.2005, 25 GaBV 2/04; - ablehnend GK-BetrVG/Oetker, 8. Auflage § 111 Rn 193 (Abweichung zur 6. Auflage), LAG Schleswig-Holstein vom 13.01.1992, 4 TaBV 54/91

B. Unterlassungsansprüche des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat

I. Anspruchsgrundlagen

1. Unterlassung der Offenbarung und Verwertung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen - § 79 BetrVG (vgl. BAG vom 26.02.1987, AP Nr. 2 zu § 79 BetrVG 1972: Anspruch richtet sich über den Wortlaut hinaus auch gegen den Betriebsrat als Kollegialorgan)

2. § 74 Abs. 2 BetrVG

II. Verfahrensrechtliche Fragen

Strittige Fragen, insbesondere im Bereich der Vollstreckung nach §§ 888, 890 ZPO. Der Betriebsrat ist grundsätzlich nicht vermögensfähig (nur partielle Vermögensfähigkeit, soweit das BetrVG vermögensrechtliche Ansprüche des Betriebsrates vorsieht; vgl. BAG vom 29.09.2004, NZA 2005, S. 123) Nach LAG Baden-Württemberg (vom 26.03.1996, 7 TaBV 1/96) kann deshalb gegen dasjenige Betriebsratsmitglied, das der sich aus dem Titel ergebenden Verpflichtung schuldhaft zuwiderhandelt, das Ordnungsmittel verhängt werden – kritisch GK-ArbGG, § 85 Rn 24 ff. mit Überblick über den Meinungsstand.